

2022年6月15日

滋賀労働局  
雇用環境・均等室  
室長 原 英 史 様

日本労働組合総連合会滋賀県連合会  
事務局 長 池内 正博  
女性委員会委員長 相澤三千代  
男女平等推進委員長 清原 勝

### 雇用等における男女平等に関する要請書

貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。  
日頃は連合滋賀の活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。  
連合滋賀は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる、「男女平等参画社会」の実現をめざして取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、主に中小企業や個人事業主、そこで働く労働者やパート、派遣など立場の弱い人たちに大きな影響を与えてきました。  
とりわけ、非正規雇用の約 7 割を占める女性労働者が大きな影響を受けているといわれています。ひとり親世帯の 87%を占める 123 万母子世帯における平均年間就労収入は 200 万円であり、パート・アルバイト等の場合は 133 万円の低水準となっています。雇用・所得の不安定化や配偶者からのDV(ドメスティック・バイオレンス)の激化などにより経済的・家族的に困窮する女性が増加していることから、公的部門での雇用の創出やNPOを通じた民間シェルターの整備等、確実に行き届く支援が求められています。

政府の第5次男女共同参画基本計画では「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める」とともに、「非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」が謳われています。  
しかし、非正規雇用が多い女性の場合は、再就職を断念し、非労働力化する傾向があると指摘されています。このような実態を統計上可視化することが第5次男女共同参画基本計画の着実な実行を後押しすると考えます。

連合滋賀は、関係各機関と緊密な連携をはかりつつ、すべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努力する所存です。つきましては、貴職におかれましては、別紙の事項の実現に向けて対処していただきますよう、要請いたします。

以 上

## 要請事項

### 1. 雇用創出と生活困窮者への人道支援

- 日常生活を送る上で収入が足りず生活に困る女性が求めているのは、生活費や避難・宿泊場所を確保した上での雇用機会である。新型コロナウイルス感染症対策関連の事業を含め、民間委託を行う公共部門でとりわけ困難な日常生活を送っている人たちを積極的に採用すること。また、訓練を受けながら働ける仕組みを作り、充実させること。
- コロナ禍により大きな打撃を受けた非正規雇用で働く女性、DV等により生活に困窮した女性、就職活動中の学生に対し、公的相談・支援体制を強化すること。あわせてNPO等民間団体が行う直接的な支援に対する助成を関係先と連携して強化すること。
- ドメスティック・バイオレンス（DV）を含む人権擁護、ハラスメント被害、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた方々にきめ細かな対応ができるよう啓蒙活動や職員研修を継続的に実施すること。
- 新型コロナウイルス感染症に対応する各種助成金・給付金について、依然として認知度・利用状況が十分ではないと考えられるため、引き続き周知に努めること。

### 2. 失業等女性の雇用に関する問題の適切な把握と可視化

コロナ禍での雇用統計では男女の労務構成が異なること等により特徴に違いがみられる。滋賀県において、女性の置かれた現状について偏りない実態把握と問題の可視化をはかること。

### 3. 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備

- 男性の育児休業取得促進など仕事と育児の両立支援を強化するため、2022年4月より順次施行される改正育児・介護休業法にもとづく新たな休業・休暇や措置等について幅広く周知し、積極的な取り組みを促進すること。
- 育児・介護休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・指導を強化すること。
- 両立支援等助成金や介護サービス制度等について、新型コロナウイルス感染症に関する特例措置の情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやすくすること。
- 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画策定指針に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」等が盛り込まれたことを周知するとともに、一般事業主行動計画の策定・見直しを促すこと。
- 不妊治療について、保険適用による影響を把握し、可能な限り広く治療法を選択できるように、保険適用外の治療に対する助成制度を設けるとともに、不妊専門相談センター事業や不妊症・不育症支援ネットワーク事業などの各種相談支援事業を周知啓発すること。

#### 4. ハラスメント対策、女性活躍推進

- ハラスメントについて、ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）に関する指針や通達等を踏まえ、未然防止を含めた就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。
- カスタマーハラスメントは、働く魅力を阻害し働き手不足を招くなどあらゆる産業における社会的な問題である。抑止・撲滅に向けた事業者との適切なコミュニケーションや、倫理的な消費行動を促す啓発活動や消費者教育を推進すること。
- 厚生労働省のモデル就業規則において、性的指向・性自認（SOGI）に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントの禁止規定が盛り込まれている（人事院規則 10-10 別紙第一 3 一では、性的指向や性自認に関する言動がハラスメントになり得るとしている）。性的指向もしくは性自認に関する偏見にもとづく言動も含め、すべての職員が、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別や、仕事と不妊治療の両立等への理解を深め、様々なジェンダー課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。
- 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、策定義務の範囲が従業員 101 人以上に拡大されたが、従業員 100 人以下の中小企業に対しても事業主行動計画を策定するよう働きかけること。また、いわゆる「PDCAサイクル」や、男女の賃金の差異の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対して、積極的な状況把握・課題分析、計画の策定・見直しを促すこと。

以 上